

金沢大学教養教育機構

研 究 調 査 部 ニ ュ ー ス

第20号 (1999年3月号)

内容『大学教員研修プログラム参加報告特集』

－ 1 － 「FD について考える－大学教員研修プログラムに参加して－」 直江 俊一 (工学部)

－ 2 － 「大学教員研修プログラムに参加して」 古畑 徹 (文学部)

※本誌前号で参加者を募集しました、第17回大学教員研修プログラム「よりよい大学教育の方法を求めて 学びがいのあるカリキュラム 教えがいのあるカリキュラム」(平成11年1月23～24日：東京都八王子市大学セミナー・ハウス)に、本学より2名の教官が参加されました。本号はその報告集です。

### 1、「FDについて考える－大学教員研修プログラムに参加して」 直江 俊一

ここ数年FDとは何の略語であるかと問う大学教員の数急速に減少しているようである。これは、FDの略語は大学の公式文書にも使われ、この前の大学審議会の答申にも載っている時代となって来たことによるのであろう。FDとは Faculty Development のことで教育に関する教員評価や学生による授業評価などを進めることではないかとの受け止め方も多いようである。私は先般廃止された教養部で20年近く教えて来て、FDの略語は何度か耳にできており、一応の理解はあるつもりでいたが、今回たまたま機会があったので、大学セミナーハウスの研修に参加し、FDについて改めて考えてみようと思った。

FDの対象とされる内容は以下のような項目が標準であるようである。

授業の改善(学生への働きかけとその効果、試験のあり方、教授法、学生の人間形成への影響)、授業評価(教員による、学生による、組織内評価、教員の勤務評価)、履修条件・カリキュラム(授業の時間と単位数、学生の学習時間、各教育内容への単位配当)、ガイダンスと履修指導、学問への動機付けなど大学の授業の改善のための様々の教育課題を対象にしている。

教員にとって、授業を担当していれば、これらの項目はすべて日常的に関係してくることであり、それなりに考えて努力をしている課題である。そこで何も大袈裟にFDなどと叫ぶ必要があるのかとの擲論が有り得る。FDについて重要なことはこれらの問題を教員の間で討議検討する所に先ずあるようである。例えば、自分の授業を同僚の教員が聞きに来るとしたらどうであろうか、あるいはもっと進んで、評価採点しにくくしたらどうであろうか。想像しただけで緊張してしまう。概して大学の授業は担当教員の自由に任せられ、極端には、内容が立派であれば学生不在の傾向があっても大して問題にされないものと長らく考えられて来た。しかし、教員の自己満足の側面は、教員どうしの点検のまえには隠

が、本当の（欧米）セメスター制は週に2、3回の授業をする集中型の授業制度であること。順天堂大では英語のクラスを3段階に分けていること。明星大では専門教員が英語教育に乗り出すことになったこと。広島大、近畿大、静岡理工大では補習授業を始めたこと。等などが報告された。

金沢大学の基礎科目には単位保留制度が有る。成績の振るわない学生を個人レベルで指導して行く体制を取ってきた。出来ないあるいは手を抜いて勉強不足の学生について、彼らの生き立ち、日常の興味や目的意識、知的水準、勉学の実態、思考力の限界などについて学生の実態を掴み、学生にとっても初心に戻って学習の意味を考えさせることは貴重な教育実践と言える。この点はFD活動として報告すべきだったのかもしれないと金沢に帰ってから思い付いた。

最後に、大学セミナーハウスの出版物を入手してきたので、FDに関連が深いと思われるので紹介します。日本の大学のFD活動はまだ始まったところであり、その内容は主に問題の整理、提起の段階にあることが覗えます。なかでも「大学改革を斬る」は内容が凝縮しており、広く読まれることが期待されます。

- ・FDハンドブック ◎よりよい大学教育の方法を求めて (1992.1) 大学セミナーハウス
- ・「続」大学は変わる」 大学教員懇談会10年の軌跡 大学セミナーハウス編 (1995.7) 国際書院
- ・大学改革を斬る 大学教員研修プログラム委員会編 (1997.12) 大学セミナーハウス
- ・第31回大学教員懇談会記録 大学改革の理想と現実 (1995.3) 大学セミナーハウス
- ・第32回大学教員懇談会記録 学問への動機づけはいかにあるべきか (1996.3) 大学セミナーハウス
- ・第33回大学教員懇談会記録 大学、改革はしたけれど (1997.3) 大学セミナーハウス
- ・第34回大学教員懇談会記録 入試と就職、そのはざまにある大学 (1998.3) 大学セミナーハウス

## 2、「大学教員研修プログラムに参加して」

古畑 徹

今年も、1月23～24日の2日間、八王子の大学セミナー・ハウスで、第17回大学教員研修プログラム「学びがいのあるカリキュラム 教えがいのあるカリキュラム」が開かれ、直江俊一工学部教授とともに参加してきた。講師・運営委員を含めて参加者は100名、参加大学は69大学（うち国立大学は九州・広島・千葉・長崎など13大学）であった。カリキュラムのあり方と同時に、今年3月に本学で行う教養教育の全学研究会のようなFD（ファカルティー・デベロップメント）の方法を学ぶことを、今回の目的として参加したので、そこに中心を置きながら、参加報告をしたいと思う。

講演 寺崎昌男「カリキュラム改革という課題—その理念・実践・条件を考える—」

## 育てるか－A Radical Education Reform at the Kanazawa Institute of Technology:Lessons Learned」

提題1は、金沢工業大学の札野氏が、金沢工業大学における教育改革の概要とその成果・問題点について話された。近所の大学なので、事情を知っている方も居られようし、いつでも話は聞けるであろう。また工学の単科大なので、工学部の方以外にその改革への興味も薄かろうと思う。そこで、金沢工業大学の話は割愛し、他学部の方にも興味を持っていたであろう、改革の前提として話された「大変革期にあるエンジニア教育」の部分を紹介する。

アメリカにはABETという、大学の工学部教育を外部評価する団体がある。全ての工学部がこれに加わっており、これはアメリカのエンジニア130万人を代表するといえる。このABETの査定を、各工学部は必ず6年に1度受けなければならないが、当初は何を何単位教えているかが基準であった。しかし今は、その査定において、卒業生の能力を実証しなければならない。実証しなければならない11項目は、専門的知識だけでなく、いわゆる教養に関係する部分が半数を占める。それは、「専門家としての責任、倫理的な責任に関する理解」「効果的にコミュニケーションを取ることでできる能力」「工学的な解決策が世界及び社会的な文脈においてもたらす影響を理解するために必要な幅広い教養」

「生涯を通じて学び続けることの必要性の認識と、それを実行する能力」「今日の問題に関する知識」である。他の国にもこのようなエンジニアの質を保証する認定システムがあり、国際的な相互承認が行われて、エンジニア資格の国際化が進展している。ところが日本にはこれがないので、日本の大学を出ても（大卒の20%が工学部卒）国際的にはエンジニアとして認められないということになってしまう。そこで日本でも、国際的に通用するエンジニア育成のためにJABEEを立ち上げる。これはまさに「工学教育のビッグバン」であり、期末試験のみの成績評価が横行する現状に対し、多面的成績評価が導入されなければならない。

この話を聞いて、本学の工学部が教養教育に対して学部を挙げた対応をしている背景の一端がよく分かった。なお、専門外の者の聞き取りメモなので間違いがあるかもしれない。読者でもしお気づきの点があれば訂正をするので、お知らせ願いたい。

## 提題2 品川哲彦「非専門性をいかに教養教育にとりいれるか－広島大学のパッケージ別科目の試み－」

提題2は、広島大学の「教養的教育科目」において1997年から導入されたパッケージ別科目の紹介であった。その概略を紹介する。

パッケージとは、「人間・価値の視角」「社会・世界の視角」「自然の視角」の3分野を横断する科目群のことで、「知の根源」「人間の自画像」「制度と生活世界」「国際化と異文化交流」「科学技術と環境」の5パッケージが用意されている（各パッケージには各分野5～7、合計17～20の授業科目が用意されている）。学生は、入学直後に、自

として単位制度の実質的確立が必要である。そしてそのためには、単位制度についての正しい理解が必要である。

単位制度は、学生の学習量を時間という概念で測定するシステムである。1870年代にハーバード大が授業の選択制を導入したときに始まり、今世紀初めにアメリカで制度的に定着した。こうして生まれた単位制度の特質として次の点が挙げられる。①選択制が単位制度の前提である（全て必修ならば単位制を導入する必要はなく、だから医学部の多くが時間制）②時間と空間（クラス）を基本要素とする（単位制度の弾力化によりこの特質は崩れてきている）。③単位は量のシステムなので質的要件で補完する必要がある。④授業形態によって単位に差異がある。⑤学期制によって単位のタイプに差異がある。

⑤に関していえば、アメリカには学期制と関連してセメスター単位、クォーター単位、コース単位の3タイプの単位がある。セメスター単位は2学期制を取る大学、クォーター単位は3学期制を取る大学で採用されているシステムで、それぞれ1単位の時間数が異なる。そのため、セメスター単位の大学の卒業要件が120単位平均なのに対し、クォーター単位の大学の卒業要件は180単位平均で、これで卒業に必要な学習量が一致する。コース単位は学期制とは無関係で、履修科目を基礎に考えられたもので、1コース単位の学習量はおよそ3セメスター単位に該当する。（日本の45時間の学習で1単位という単位制度はセメスター単位に由来する。）

単位制度は、教育の成就を単純かつ互換性をもって量的に計るものとして有効性があるが、質の保証という点で問題がある。これを補完するシステムとして、アメリカではGPA（グレート・ポイント・アベレージ）が普及している。成績を評点化し、その合計を単位数で割って平均を出す方法で、一定以上の数値が卒業要件や大学院入学要件になっていたり、指導・懲戒・除籍・褒賞の規準として機能している。

この他、体系化したカリキュラムとしてのコース・ナンバリング・システム（授業にナンバーを付し、その番台でどのレベルかわかるシステム）、優秀な学生のための特別コースであるオナーズ・コースなどの説明があった。

分科会では、まず清水氏が提題の補完を行った。清水氏は、単位制度の制度的要素として、1単位数、総単位数、配分単位数、履修選択、評価の5要素があるとし、カリキュラム編成に当たってはこの順で決定していくのが効果的とされたが、その説明の中で次の指摘が注意された。1単位45時間の学習という全国统一基準は決まっているが、その算定の基礎となる1単位時間が何分であるかは決められておらず（多くは慣例で45分か50分）、大学自身で決められること。授業時間と授業外時間（自主学習）の比率は、従来は授業形態別に一律に比率配分がされていたが、これは見直す必要があること。124単位という総単位数（当初は、120単位でのに体育の4が加わった。また教職単位もこの中に含まれていた。）は妥当な数値で、これよりも総単位数を増やす場合は意味づけを明確化する必要があること。履修選択に当たっては、専門に入るための履修上の諸条件をサ

\* 清水氏の単位制度論の研究は、『日米の大学単位制度の比較的研究』（風間書房、1998）という単行本になっており、研究調査部に所蔵されている。

#### 提題4 原一雄「カリキュラムの改善とFD－私の失敗を省みて－」

提題4は、大学教育改革をリードしてこられた亜細亜大学の原氏の、自己の体験に基づくFD論であった。分科会には直江氏が参加されたので、その報告と重複するであろう部分は省き、前半の「カリキュラム改革」と「FD」の概念的説明の部分を紹介する。

カリキュラムとは、「走る場所、トラック」の意味である。つまり、「学生を何に向かってどう走らすか」が問題なのである。「カリキュラム改革」というが、今起こっていることは「改善」といった方がよい。学生の学習習慣が変化した（自発的に予習復習をしようとしないうこと）という条件の変化に対応し、本来の目的（学校教育法に書かれた大学の目的「広く知識を授け」「深く専門の学芸を教授」「し、知的、道徳的及び応用能力を展開させる」や大学設置基準の教育課程の記述「専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養」）に向かって努力しているからである。これは毎年・毎学期、そして日常的に行われなければならないことである。

「ファカルティー」はよく「教授団」と訳されるが、これでは他人事のように聞こえてしまう。教授団の中の教員個人の資質を指すこともあるので、これで理解すべきであり、FDは個々の教員がいかに資質を開発するかということである。ただ、今は大学組織自体が問われており、これも念頭に置かなければならない。カリキュラムとは大学が社会に向けた公約であり、これを活かすも殺すも教員の力量にかかっている。それゆえに「FD」は大学の社会的責任として行われなければならないものである。

個人的経験として、ICUに赴任したときに、副学長から教員たるべき者の責任についてオリエンテーションを受けた。そこでは、研究・教育・授業を大切に、授業だけが教育ではなく学生との接触も重要、全員が委員会に入り管理運営に加わる行政責任がある、内外の支援に対する社会奉仕をせよ、といわれた。新任教員へのこうしたオリエンテーションもまたFDとして重要なことである。

#### 全体会と総括

研修1日目は、午後1時の開会から午後6時までが上記の講演・提題で、夕食後、午後7時半から9時半までが分科会、その後懇親会で、午後11時にお開きとなった。2日目は、8時朝食後、9時15分から10時45分までが分科会の続きで、11時から全体会・総括で、12時半に閉会となった。

全体会は、各分科会の報告と討論が行われたが、海外の大学を体験した人たち（留学経験者・外国の大学での教員経験者及び外国人教員）からは一斉に日本の大学教員の教え方の下手さが指摘され、教員採用が論文審査のみである点への批判が出された。例えば、アメリカでは応募書類にTA経験の欄があったり、候補者に実際に授業を行わせて院生を含

参考資料：大学セミナーハウスについて（大学セミナーハウスの HP より抜粋）

作成：青野 透（法学部）

（財）大学セミナー・ハウス

〒192-0372 東京都八王子市下柚木 1987-1

T E L . 0426-76-8511 F A X . 0426-76-1220

「大学セミナー・ハウスは」

静かな環境の中で、教師と学生のグループが起居をともにして思索し、討論し、人格的接触をはかりつつ生きた学習体験をもつ場を提供しています。高い理念をかかげながらも、常に現実に応じた人間関係をめざす「開かれた大学」の施設として、国・公・私立大学が相互に教育活動を通じて交流できることを特色としています。

維持運営には、国・公・私立大学65校が現在協力会員校として参加するという、わが国では最初の試みを実現したユニークな財団法人です。

「設立の由来とその歩み」

戦後の新制度下、学生数の急増、大学の規模の拡大は大学教育のめざましい発展を招来する一方、この状況が、教員と学生の人間的接触の希薄化をもたらし、「大学教育とは何か」の根本問題を考えようとする動きをうみ出すことになりました。この考えのもと、1962年（昭和37年）有志たちが指導教員を中心とする学生のグループへの研学、修練、交流の場を提供するための必要性を認識し、首都圏の大学や財界の多大の協力を得て行動を起こし、文部省に申請・認可されました。

初代理事長 石館 守三（東京大学名誉教授）（1962. 4～1964. 9）

初代館長 茅 誠司（前東京大学総長）（1964. 10～1970. 3）

大学セミナー・ハウス主催の教育プログラム

主として大学生対象

大学共同セミナー

大学院共同セミナー

国際学生セミナー

主として大学教職員対象

大学教員懇談会（来年度は7月10日実施予定）

大学教員研修プログラム（来年度は9月、1月実施予定）

大学職員研修プログラム（来年度より新規実施予定）

社会人・学生対象

土曜セミナー